... Une fois...? Donc au de la reconnue, elle est différente C'était la seule conséquence négative et c'est rare qu'un conflit d'équipe va améliorer la performance de l'ordre Mais la principale conséquence que l'on voit ça représente une deuxième figure parce qu'on ne rebelait bien si on voit là donc on est sûr disons à la deuxième universe par la grande inspiration entre c'est eux C'est que dans les deux cas, les gens sont partisans. Dans un cas, le corps physique est présent. Dans le présent des yeux, la personne est là, c'est l'esprit. C'est un peu plus gros, je ne l'entends pas là. Je viens à la rame d'un étude. Mais là, je fais mes textos de l'on de la rame d'un. Je ne suis pas engagé. Si vous avez étudié mon vie, ça donne le travail à venir. Vous allez prendre un truc, il y a des gens qui ne venaient pas. ... Généralement, on prend l'étape de production. C'est pas parce que t'es rendu l'étape de production, c'est pas du fil. T'es l'étape de produire quelque chose. Oui, c'est quoi? C'est rare avec des équipes qui ont l'air de la France. Alors, si vous avez fait partie de l'équipe de sport, c'est peut-être la réaction dans votre vie que vous êtes tombés dans des équipes. On gagne à tout, mais vous savez que c'est rare. C'est précieux de prendre dans ce genre d'équipe-là. construire ça c'est précieux tellement précieux quand vous prenez vous payez pour la réception pour créer cette déformance dans la semaine on a des besoins donc Alors, je vais aller en faire un tour, puis ça va être un peu plus de opinions. En fait, j'aurais dû mettre le nom « partage ». OK? C'est super important pour les élus aussi. Ça semble aller sur « A », mais c'est pas une question naturelle. Qu'est-ce qu'on dit en fait que les élus de travail, les élus qui sont dit dans la première conversation, c'est quoi vos objectifs de performance finale, ou un « A » ou un « B » ou un « C » ? Oui, quand vous en parlez, est-ce que ça arrive? Parce que si vous avez la tente correcte, pareil, c'est correct de négocier. Je me souviens de quelqu'un qui, lui, était moins motivé par la note, et à la fois de la négociation, il a dit « Écoute, moi, je vais en mettre tout ça, je vais en mettre. » Je vais faire la même question pour parler de la gestion. Je sais que je suis peut-être moins bon que vous autres, mais je vais avoir une utilité. Fait que vous devez être calme parce que le monde s'est acclairé, ça va être édit, puis il est ma pizza. Je vais pas être égagnant. Mais c'est correct parce que c'est édit. Si c'est pas dit, c'est la geste de j'ai calme. Et c'est pas naturel. Par contre, vous avez parlé des affaires que suite à vous, vous en avez bien pas parlé. Ça se fait démentirer. Tout ça, tu es édit, la prochaine écrime va en parler. C'est un cours de gestion. Tu sais, tu prends comme un chuteur, tu fais le bras, tu fais la danse, puis après quelqu'un, tout ça. On espère qu'on a conjugué nos verbes au bon temps. Je ne sais pas si ça va être bizarre, mais on va faire ça. Aujourd'hui, le débat, c'est facile. On va formuler tout ça au présent. On va donner un plan de l'aide, mais avant, je fais des projets de travaux, le premier reste de partir, puis de le dire que tu es présent. OK, c'est clair que, vous n'avez pas le nouveau, vous n'avez pas le nouveau, C'est correct. C'est correct. C'est important. Alors, la question de cette femme est importante,

mais il n'est pas la souveraineté. Ça, c'est un excellent. Le biais d'affinité Je présume que parce qu'on est à nous, on va travailler de la même manière. Parce qu'on s'est bien rendu en voyage, on va rester dans l'appartement par les lieux. Mais là, c'est vrai, je pars faire un voyage avec mon coulard. Je suis envenue avec le coulard. Parce qu'en voyage, c'était pas la même chose que de faire le ménage avec la chambre de vin. Donc là, on n'a pas de tout à l'arrange à plus. Le bien-alié, c'est que tous les autres ont placé du bien omniprésence qu'elle est toujours blanche important. C'est une petite part dans des points que j' reservement pas toute la force de permission donc c'est parfois un peu encore lié dans des points qui auraient une vitesse □□□ Donc, effectivement, c'est le faux consensus. Pourquoi à l'étape de confrontation et de c'est-à-dire, je n'ai pas le terme, je n'ai pas le terme, je n'ai pas le terme, je n'ai pas le terme d'organisation, mais c'est l'étape où on s'entend sur comment on va travailler et il y a un risque de faux consensus. Ce n'est pas un faux consensus, on s'entend pour répondre rapidement au message de l'autre. Neuf heures, c'est même plus rapidement. Ça veut dire dans les quatre heures, de l'autre, c'est dans les deux jours. OK? Donc, une des choses qui va être importante, c'est de vérifier les paramètres. Donc, ah, ah! Je ne vais pas faire de la question. Mais vous allez... Les bâtiments, répète pas assez vite, les bâtiments. Ah, bien, c'est bien. Ah, c'est bien. C'est quoi la première étape de la négociation sur les intérêts? C'est quoi le moyen principe qu'il faut toujours appliquer? On est dans le cours sur les de travail Et il nous dit que à l'étape de négociation qu'on va être en transaction, on doit appliquer la négociation basée sur les intérêts. C'est la séance du travail. Et bien, vous pouvez faire la négociation basée sur les intérêts dans l'Afrique-là. Et la première phase Et ensuite de ici. Vous avez négocié sur les intérêts et séparé les personnes du problème. C'est ça que vous avez fait. À l'examen, vous avez le droit au PowerPoint. Pas stress, tu n'as pas le mot. Tu disais, attends, j'ai quelque chose, tu vas voir vite. Séparé les personnes du problème, c'est la phase de création. Si tu as bien fait ça, tu as clarifié les attentes. C'est un équipe, ok. Tu as bien pensé, tu n'as pas encore fait avoir des créations. Si tu arrives avec les personnes qui vont arriver, quand tu arrives ici, tu tombes déjà à la recherche de compagnies. Ok? Je ne vais pas y avoir de problème. Je ne fais pas une question. Mais la réserve est-elle-même? Je vais vous dire, allez voir le cours de négociation, faites-moi un lien. Ouvrez le PowerPoint vif, c'est... Il n'y a pas le temps de réquiter les capsules. Il faut avoir l'examen, là. OK? Tu peux, mais tu peux faire rien avec les yeux. Dans ce cas-ci, la part de l'éducation te permet de préalimenter les attentes, de séparer la question du problème. Là, on va tout de suite dans la négociation, peut-être comme on va travailler ensemble. OK? Et on va faire attention au faux consensus. Donc, c'est souvent l'étape la plus cruciale de la formation de l'éducation. Et souvent, je ne sais pas pourquoi aujourd'hui le premier mot «overlook » est négligeant. Pour différentes raisons, mais souvent c'est parce qu'on présume qu'on va

travailler comme ça, et tout le monde est en équipe, donc on présume qu'elle va travailler comme ça. Très bien. Comme on peut créer des liens, on peut aller voir dans la séance 4, nous le principe de partie de sécurité. Il y a un des éléments qu'on a vu dans la séance 4, c'est le sociographe. Si vous êtes allé faire le point de séance, Puis vous pouvez amener les équipes à l'état de la performance. Si ce soit grand, on a vu un article. Un petit peu de temps. C'est super important. En dessinant la configuration, on peut voir les relations avancées pour avoir plus de coéquence. OK? Si, dans une étude de cours, il y a un concours de prix. Dans une équipe, c'est ce que ça se confie. C'est ce que ça se gratte. La configuration des grands dans la dynamique. C'est un principe de caractère. Speaker 1 dans les deux fronts précédents. Les tensions relationnelles apparaissent après les temps. Donc, tout ce que je mentionnais, vous vous revenez dans la barre. Sous-titrage ST' 501 Mais à un moment donné, si les récompenses sont pas réparties de certains qui sont faits, il y a déjà compris à ça. C'est pas juste « je suis un jeune child » et j'ai jamais le client. Les gens que j'aime bien voir dans l'équipe, là, n'ont rien à voir voir, parce que c'est important de vous parler, mais c'est dans l'histoire aussi. Quand il y a un but, est-ce que la personne qui a fait le but fait les six maillots, tout ça? Toute la gang vient autour de lui, et ils font l'ensemble. Ça tendit beaucoup sur l'esprit d'équipe, hein? Ça tendit beaucoup sur l'esprit d'équipe, c'est la personne qui a fait le but, il est seul à célébrer. Je me souviens d'écoute, c'est un bon gars, mais c'est pas lui, c'est sûr. C'est un bon gars, mais les gens en parlent sont toujours parfaits. Le garçon fait un but, plus le monde est fait d'aller, il saute la gamme pour être tout seul à traiter. Ça t'en dit beaucoup, c'est une équipe. Quand les gens, vous en avez les sports, c'est quand quelqu'un qui les voit, la réaction des autres entourne en petit bout, c'est du tout. Parce que si c'est une équipe, c'est vraiment performant, Ça fait ça que tu mets des effets. Je suis prêt à jouer à faire plus. Tu sais, pour un petit chèque, je suis prêt à jouer le plus fort pour arriver à tour de France. Tu peux faire quelque chose que je fais. Je veux juste faire le jeu. Ça change tout. Je les ai parmi. Ça change tout de temps que ça fait le format. Moi, c'est évident. Ça fait ça. Ça fait ça. N'est-ce pas que ça fait le défi à parler de l'idée. À un moment donné, les gens commencent à... C'est difficile. Donc souvent, quand tu as un assististe dans une équipe, tu vas driver les groupes jusqu'à la performance, garder la performance, c'est votre crédition, c'est la produit de tout le succès. C'est le syndrome du chanteur, tu as fait. J'amène par mon charisme, mon groupe, mon succès, le plus majeur succès, toutes les lumières sont sur moi et les autres musiciens vont en faire plaisir au moyen. C'est quoi ? Sauf que ça dépend d'un peu du air. C tout t quand m Ouais C bon C chez vous ... ... La bonne idée, la performance, la bonne idée. Je te dis que j'ai dit que j'ai un bon restaurant. Et là, quand j'ai un peu travaillé dans le restaurant, le pouvoir était individuel. Je sais que j'ai le plus de joueurs quand j'ai quand même un restaurant. Donc, tu peux la question par? Oui. OK, oui. Est-ce que

c'est individuel ou collectif? Non, collectif. Collectif. Tu veux travailler à l'individuel, non ? J'ai une collègue qui était dans un restaurant, c'était individuel et ça s'est très mal passé puisqu'ils se battaient pour avoir les meilleures tables, le groupe, c'est ça. Et donc à la fin, on arrivait avec la boule au ventre au travail. Et dans notre restaurant, c'était beaucoup plus équilibré. On s'entraidait que de se battre pour qui aura le meilleur groupe, qui aura ci. Il y a plus une entraide, quoi. Tu viens de m'illustrer, je vais avoir entendu un exemple. Donc, si la collègue travaille à un restaurant pour voir l'individuel, ça se va pour avoir de meilleures tâches, ça se va pour avoir de meilleurs services parce que je vais pas pouvoir pouvoir. Tu vas être dans un restaurant collectif, tu vas t'entraider, c'est pas grave si c'est le voisin qui va monter l'assiette, l'important c'est que les clients connaissent, on va être collectif, je vais entendre. Donc ta rémunération a un impact important sur la collaboration. Donc vous voyez ce que tu voudras, ton système de rémunération a un impact sur la collaboration. OK? Et si tu as une équipe qui est performante, tu veux que tu es récemment formant, tu ne dis pas que tu fais un actif collective, il faut que tu penses à des incitatifs collectifs et non pas individuels. Parce que si tu fais des incitatifs individuels, tu vas créer une iniquité. Donc, c'est leur sens. C'est un peu le salon du restaurant, un messieurs, par exemple. Quand on a un pouvoir collectif, bien, après, la barrière, tout le monde est là. Les compassionsannahs sont indécifiques, mais quant à l'index saints les niches que nous gardons les ch crescits, ... des biscuits s'en moDE Donc, c'est actif et passif. Oui, il y a deux plans, mais les amis n'ont aucun intérêt personnel. Et parce qu'ils n'ont pas d'intérêt personnel, on tombe dans le actif-passif. Si les collègues représentent le nom des ingénieurs, puis amis représentent un autre dans nos plans. Puis qu'on se... Les deux supportent, mais qui sont représentatifs des édits de l'art. Là, on est dans deux conditions. Mais les édits d'entre eux qui dorment, ça prendra rien. Ça peut changer au niveau affectif si mon ami a perdu, mais j'ai pas d'intérêt concret à l'article. Je peux avoir un intérêt psychologique si mon ami, je veux le supporter, mais j'ai pas d'intérêt parfait. J'ai rien à faire. Merci. C'est parti tout dans quelques secondes... Le E contre tous. Donc, le E contre tous, tu peux avoir un E contre tous agressif. Tu peux avoir un E contre tous passif. Agressif, ça veut dire quoi? C'est qu'il y a une tension qui est manifestée directement avec l'inquiétude. On lui fait sentir qu'il n'y a pas de lien. Dans le passif, on l'ignore. La différence est que le passif est souvent fait de façon inconsciente. OK? J'ai fait une histoire dans l'école comme ça dans les jours-là, j'arrive dans mon équipe du scolette depuis plusieurs années, j'y sort pas de temps, j'y vois les fins de semaine, j'arrive là, moi j'ai des jeunes enfants, je peux pas sortir la pli de ta mare, tu fais de ma gang, je me sens mis à part. Personne me dit des bêtises, mais je sens pas qu'on m'est inclus dans l'école, on a pas l'effet que ça m'est dédiner, en tout cas, je me sens mis à part. C'est un ordre dont on doit tous passer. Donc, je fais lien avec la socialisation. On a vu au cours de l'O4, c'est quoi la socialisation,

c'est quand un nouvel envoyé arrive. Est-ce qu'on lui dit, « Bonne chance », c'est la petite entreprise, « Bonne chance », où on lui fait un plan d'intégration. Donc, avec lui, on se présente. On lui donne un parrain dans le présentiel de l'équipe, qui va peut-être avoir une chaîne « Est-ce que vous allez vivre ? » Donc, un peu plus, on a vu ça en socialisation. Et dans une équipe qui existe depuis longtemps, l'intégration de nouvelles personnes, de nouvelles personnes, de nouvelles personnes, dans la socialisation. Sous-titrage ST' 501 qu'avoir gagné re Vous m'avez deviné, un des exercices, on avait trouvé exercice du coquillot d'air, un des exercices que j'aime bien utiliser pour la fin de parenthèse, qui s'appelle le co-equip modèle. Dans l'exercice du co-equip modèle, on va avoir des gens de la gauche ensemble, et on va leur demander de faire un portrait robot, c'est quoi les attentes qu'ils ont de leur co-equip. Pas du poisson, mais de co-equip. Ensuite, on en trouve par exemple les descriptions, puis on trouve un portrait robot du collègue idéal. Le récord. Ensuite, les gens ont réfléchi à la question. Est-ce que moi, je suis là-bas, pour ne pas s'en mettre plus sur le côté-là? Donc ça, c'est une manière de vous aider les gens à adopter un comportement plus décident. Et c'est un peu la même contre-contact de l'autre. Mais c'est quoi le copier modèle? Ça, c'est ça. quelqu'un qui a une enquête qui est faite, il y a des sanctions disciplinaires. Beaucoup de gens font l'erreur de l'arrêter là. J'ai sanctionné la personne, c'était fini, on va faire autre chose. C'est important d'aller voir le groupe, de faire une intervention post-harcèlement avec le groupe. Le projet de loi, vous allez voir quelque chose, allez vous faire des citations. Agir de vie. Le meilleur moyen de prévenir la résurgence du harcèlement, C'est que quand on voit que je vais aller, je vais mettre toujours un mot. Une fois que je vais mettre, je vais mettre un mot de recherche. On va parler de la prochaine, mais c'est que c'est pas si ça fait tout ça. On déforme le cadre des PowerPoints. Ok, ça va partir un peu... Là, tous les contenus peuvent être mis en main. Un type de contenu. Qui veut une pour la femme? La chambre, c'est une salue. On est fermé pour la... Ok, oui, oui. Deux chambres. Les processus sont hyper pégants dans les équipes virtuelles. Pourquoi? Parce que souvent, quand tu travailles en virtuel, tu as une approche un peu plus que le temps de ton père. C'est-à-dire que chacun fait des parties. Et plus en délégation. Pas de délégation, chacun travaille à sa manière, comme l'apport de l'Église. Il y a beaucoup de programmes qui parlent de coordination dans les équipes virtuelles. Dans ce que je parle, par exemple, des équipes pénales. Donc, j'ai une étudiante qui a fait un projet super visé de faire la maîtrise, qui est une étude qui est portée à la maîtrise, elle a des études à la banlieue, qui est un projet de recherche, elle a des projets de recherche. Elle s'intéressait aux équipes virtuelles, pour parler aux équipes sur place. Donc, c'est un projet qui est fait à l'avance nationale, parce qu'il y a des équipes virtuelles dans une place. Une des choses qu'on s'est aperçues avec son projet, c'était que dans un objet normal, en présentiel, traditionnel, en présentiel, il y a plein de micro-interactions. « Tu

vois, à Poilette, tu rencontres quelqu'un. » « Tu vois, à Poilette, tu rencontres quelqu'un. » Et tous ces micro-rencontres-là sont des occasions de micro-coordination. Ce qui part, c'est un micro-ajustement. Quand tu veux te parler de quelqu'un, ça va être un gros problème. Il n'y a pas de micro-ajustement. Et la terre de ces micro-ajustements-là est un gros problème. La possibilité que rien, vous savez avant des detriments ménanciень. Je savais que peu de gens trouvaient un petit peu de poche. Qu'on doit trouver le faut. La bonne nouvelle, c'est que tu es du business comme toi. C'est bon. C'est qui M-R-R-G-D? ODA, c'est qui? D-4-3-2-1? Changez pas de nom, un formule gagnant ne change pas ça. C'est une carte par contre. D-A? Ça varie un peu de quoi. Ok, donc on a fait le quiz. Est-ce qu'il y a des questions sur la théorie sur le technique de travail? Comment ça, l'étape d'analyser le corps, vous l'avez sur internet, j'ai éprimé la fiche d'analyse, je donne les numéros pour connaître la routine. 1, 3, 5, 2, 4. Merci.